

**UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE (UPEC)**

**PROCÈS-VERBAL**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**DU**

**VENDREDI 12 JUILLET 2013**

**SYNTHÈSE**

**ÉTAIENT PRÉSENTS**

---

M. Luc HITTINGER, Président de l'Université

**Collège A – dit « des Professeurs des universités » :**

M. Patrick CEGIELSKI

M. Jean-Claude DRIANT

Mme Caroline OLLIVIER-YANIV

**Collège B – dit « des autres enseignants » :**

M. Christian CUESTA

Mme Marie-Albane DE SUREMAIN

Mme Claudine GOLDSTEIN

M. Philippe THIARD

**Collège des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé (BIATOSS) :**

M. Julien GIRAL

**Collège dit « des usagers » :**

Mme Camille MEZA

Parmi les membres élus du Conseil, ayant voix délibérative, étaient présents par procuration :

**Collège A – dit « des Professeurs des universités » :**

M. Claude BARREIX (procuration à M. Patrick CEGIELSKI)

M. Alexandre MAITROT DE LA MOTTE (procuration à M. Patrick CEGIELSKI)

M. Thierry PAQUOT (procuration à Mme Marie-Albane de SUREMAIN)

**Collège B – dit « des autres enseignants » :**

Mme Isabelle COLL (procuration à M. Philippe THIARD)

Mme Pascale FANEN (procuration à M. Philippe THIARD)

M. Arnaud THAUVRON (procuration à M. Jean-Claude DRIANT)

**Collège des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé (BIATOSS) :**

Mme Joëlle FAURE-DUNABEITIA (procuration à Mme DE SUREMAIN en cours de séance)

M. Gérard JAGOUEDEL (procuration à M. Julien GIRAL)

**Collège dit « des usagers » :**

M. Alexis ARDOIN (procuration à M. Maxime ÉNAULT)

M. Maxime ÉNAULT (procuration à M. Alexis ARDOIN)

M. Rached ZEHOUE (procuration à Mme Camille MEZA)

**Collège des personnalités extérieures :**

Mme Anne BELLANCOURT (procuration à Mme Caroline OLLIVIER-YANIV)

M. Félix GUARINO (procuration à M. Christian CUESTA)

Mme Laetitia KRUSZYNSKA (procuration à M. Julien GIRAL)

M. Christophe LAFOND (procuration à M. Jean-Claude DRIANT)

M. Frédéric MORET (procuration à Mme Caroline OLLIVIER-YANIV)

Mme Liliane PIERRE (procuration à M. Luc HITTINGER)

Mme Marie RICHARD (procuration à M. Christian CUESTA)

M. Pierre SERNE (procuration à M. Luc HITTINGER)

**Parmi les membres non-élus du Conseil, ayant voix consultative, étaient présents :**

M. Dominique ARGOUD, Directeur de l'UFR SESS-STAPS

M. Jean-David AVENEL, Directeur de l'UFR AEI

M. Gaël BLANC, Direction des Affaires Juridiques et Générales

M. Laurent GADESSAUD, Directeur de l'UFR Créteil-Vitry

M. Didier GEIGER, Directeur de l'IUFM

M. Jean-Jacques ISRAËL, Directeur de l'UFR de Droit

Mme Sophie MAZENS, Directrice du SCD

M. Antoine METER, Directeur de l'IUT Sénart-Fontainebleau

Mme Marie-Claude MILLOT, Directrice de l'UFR Sciences et Technologies

M. Imane MIMOUNI, Direction des Affaires Juridiques et Générales

M. Didier NICOLLE, Vice-président à la Stratégie et au Développement

M. Yves PALAU, Vice-président du Conseil des Études et de la Vie Universitaire  
(représentée par Mme Brigitte MARIN)

M. Claude PASQUIER, Direction des services financiers

M. Ghislain PROMONET, Directeur des Ressources Humaines

Mme Florence ROBINE, Rectrice de l'Académie de Créteil, Chancelière des  
Universités (représentée par Mme Anne-Marie RUTH et Mme Kaldia KECHIT)

M. François TAVERNIER, Directeur Général des Services

M. Guillaume VIOLET, Directeur du Cabinet du Président de l'Université

M. Philippe VERSCHEURE, Agent comptable

**Invités exceptionnels**

Mme Céline AUDIER, Chargée d'études RH, Chef de projet TT

## SOMMAIRE

---

1. VIE INSTITUTIONNELLE.....	5
Vote de l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation en tant que nouvelle composante de l'Université .....	5
2. RESSOURCES HUMAINES.....	7
2.1. Circulaire sur le temps de travail 2013/2014 .....	7
2.2. Outil de gestion du temps de travail .....	9
2.3. Fonctions attributaires de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) .....	17
2.4. Politique indemnitaire de l'établissement .....	19
3. VIE ÉTUDIANTE.....	20
Cinquième et sixième appels à projets du Fonds de Soutien et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) 2013.....	20
4. QUESTIONS DIVERSES .....	21
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 21 juin 2013 .....	21

*La séance est ouverte à 9 heures 38, sous la présidence de Luc HITTINGER.*

**Le Président** signale que :

- Ce Conseil d'Administration est le dernier de l'année universitaire 2012-2013.
- Une loi a été votée il y a 3 jours sur l'enseignement supérieur et la recherche et il est prévu de faire lors du Conseil d'Administration une présentation synthétique de cette loi avec les changements qu'elle peut induire en matière d'organisation générale de l'UPEC.
- Le Premier ministre a annoncé un nouveau projet d'investissements d'avenir (PIA) et le Conseil d'Administration devra discuter pour voir comment positionner l'UPEC dans le cadre de ce PIA.
- L'université a reçu il y a 48 heures le rapport définitif de l'Agence d'Évaluation des Universités Européennes. Ce rapport va normalement être envoyé aujourd'hui aux directeurs de composantes et il devrait être mis en ligne le 15 ou le 16 juillet 2013.

#### **POINT 1. VIE INSTITUTIONNELLE**

##### **Vote de l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation en tant que nouvelle composante de l'Université**

**Le Président** rappelle que :

- La loi prévoit la suppression de l'Institut Universitaire de Formation des Maîtres (IUFM) le 31 août 2013.
- Pour remplacer l'IUFM par l'ESPE, il faut un vote du Conseil d'Administration pour créer cette composante.
- Ce point est passé au Comité Technique (CT). Il n'y a pas eu de vote pour, il y a eu avant tout des abstentions et des non-participations au vote, compte tenu du fait qu'on a demandé aux personnes du CT de se prononcer sur la création de l'ESPE alors que les statuts de cette composante n'étaient pas encore définis. Néanmoins, les personnes du CT ont reconnu le travail effectué par les différentes personnes impliquées dans le projet.

**M. CUESTA** précise que pour pouvoir créer une ESPE, il y a obligation d'avoir un avis du CT et un vote formel du Conseil d'Administration mais aussi un arrêté ministériel. Si l'on veut que l'ESPE de l'Académie de Créteil existe à la rentrée, il faut donc que le Conseil d'Administration donne un avis favorable sur la création de cette école au sein de l'UPEC. Après, il y aura une période transitoire, il faudra bâtir les statuts de l'ESPE et il y aura un vote du Conseil d'Administration pour créer un conseil de l'ESPE. On attend les décrets d'application de la loi.

**M. GEIGER** précise que la loi d'orientation et de programmation sur la refondation de l'école de la République, qui modifie l'ensemble du dispositif de formation des enseignants, n'a été publiée que dans le Journal Officiel du 9 juillet. Le projet de décret qui est prévu par la loi sur la composition et l'organisation des deux conseils statutaires de l'ESPE devrait passer au Conseil Supérieur de l'Éducation le 17, le 18 ou le 19 juillet et être promulgué dans la foulée. Ce décret précisera les modalités de fonctionnement et de gouvernance de l'ESPE.

**Mme FAURE-DUNABEITIA** souhaite savoir s'il y aura un comité de suivi interne au sein de l'UPEC pour suivre le dialogue interne de l'ESPE sur la préprofessionnalisation en licence, et elle demande comment l'ESPE se mettra en place par rapport au contrat d'établissement.

**Le Président** explique que l'UPEC est l'université porteuse de l'ESPE mais que cette composante est dans le cadre de l'Académie de Créteil et en lien direct avec le Rectorat.

Les liens et la manière dont les universités de l'Académie vont fonctionner entre elles feront partie des discussions qui auront lieu à la rentrée. Une grande partie du personnel sera en lien avec l'UPEC donc l'UPEC sera vigilante quant à la manière dont les choses vont s'organiser. Mais compte tenu du fait que les statuts de l'ESPE ne sont pas encore parus, il est difficile pour le Président de répondre de façon plus précise. En tout cas, la volonté de la direction de l'université est d'accompagner les évolutions.

**Mme FAURE-DUNABEITIA** signale qu'elle a commencé à sentir des tensions entre l'UPEC et ses partenaires de l'Académie. Elle estime qu'il y a un flou sur la répartition des charges.

**Le Président** précise que durant le montage du dossier de l'ESPE, des comités se réunissaient toutes les semaines. Il a proposé à la Rectrice et aux présidents des autres universités de l'Académie de poursuivre ces comités mais à une fréquence moindre, tous les 15 jours.

**Mme DE SUREMAIN** rappelle que les décrets relatifs à la loi n'ont pas encore été adoptés et que le cadre réglementaire de l'ESPE n'est pas stabilisé. Pour cette raison, le SNESUP, comme

en CT, ne prendra pas part au vote du Conseil d'Administration sur la création de l'ESPE, ce qui – précise Mme DE SUREMAIN – n'est absolument pas une critique ni un désaveu du travail qui a été réalisé par les équipes de l'IUFM et des UFR au sein de l'université et en partenariat avec les autres universités de l'Académie. Le SNESUP juge qu'il est extrêmement important que ce travail de collaboration soit poursuivi dans l'intérêt des uns et des autres, et surtout de la formation des enseignants, qui est un souci essentiel pour le SNESUP.

**Le Président** demande s'il y a d'autres remarques, commentaires ou prises de parole.

*(Il n'y en a pas.)*

**M. BLANC** donne lecture de la liste des procurations.

*Le Président soumet au vote du Conseil d'administration la création de l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation en tant que nouvelle composante de l'Université.*

**Résultat du vote :**

- *0 contre*
- *2 procurations contre*
- *1 abstention*
- *2 procurations abstentions*
- *1 ne participe pas au vote*
- *1 procuration ne participe pas au vote.*

## **POINT 2. RESSOURCES HUMAINES**

### **2.1. Circulaire sur le temps de travail 2013/2014**

*Projection de diapositives.*

**M. PROMONET** précise que la circulaire sur le temps de travail 2013-2014 ne concerne que les personnels BIATSS. Il rappelle que tout fonctionnaire doit travailler annuellement 1 607 heures (journée de solidarité incluse). Cette durée peut être soit une obligation hebdomadaire (35 heures) soit annualisée. À l'UPEC, il a été décidé de l'annualiser compte tenu du fait que les scolarités ont une activité cyclique. Cette durée du travail se décline sous la forme d'un emploi du temps individuel par agent, qui prend en compte ses congés annuels mais également les « suggestions particulières ». Par exemple, si un agent de laboratoire est

amené à travailler pendant les fermetures ou pendant les week-ends, cela est pris en compte dans la circulaire soit par une récupération supplémentaire soit par une compensation indemnitaire.

Depuis la création de la Mission du temps de travail en 2010, cette circulaire fait l'objet d'une discussion annuelle avec les membres du CT (qui s'appelait le « CTP » à l'époque) et d'un vote généralement en septembre ou en juin. Elle est l'objet de négociations : depuis la loi de 2010 sur la rénovation du dialogue social, il est possible dans la fonction publique de négocier un accord local et c'est l'objet de cette circulaire. L'outil actuel de gestion du temps de travail est une feuille Excel individuelle qui est remplie manuellement au quotidien par les agents. Il est proposé de dématérialiser cet outil.

**Mme AUDIER** rappelle que le projet présenté s'inscrit depuis 2010 dans une réflexion globale et une étude de terrain. Les objectifs suivis tout au long de cette mission ont été de :

- prendre en compte les contraintes et les besoins des agents et des services de façon à mieux répondre aux missions du service public,
- harmoniser les pratiques au sein de l'établissement,
- une mise en conformité réglementaire,
- déboucher sur la mise en place d'un outil de gestion automatisé et plus performant que la déclaration Excel évoquée précédemment.

Le travail sur la circulaire d'organisation du temps de travail s'est fait en concertation.

- Des groupes du travail du CT se sont réunis : 5 en 2011, 2 en 2012 et 3 en 2013.
- Le sujet a régulièrement été abordé en réunion des responsables administratifs des composantes et en comité de direction.
- La Mission temps de travail est intervenue dans les services et les composantes : il y a eu plus de 25 présentations.
- Une adresse générique « temps de travail » a été créée pour pouvoir recevoir toutes les interrogations des agents sur le sujet.
- Une foire aux questions a été mise en ligne sur l'Intranet pour recenser les questions récurrentes et pour que chaque agent puisse avoir l'information.
- Différents billets de l'UPEC Hebdo ont porté sur le temps de travail et tous les groupes de travail ont donné lieu à des comptes rendus, qui sont accessibles sur l'espace CT.

La circulaire a été retravaillée et refondue. Par exemple,

- On a introduit la pause européenne de 20 minutes pour 6 heures travaillées, ce qui n'était pas pratiqué avant 2010 dans l'université.
- Comme le prévoit la réglementation, on a valorisé les jours fériés comme du temps travaillé dès lors que l'agent travaille au moins une demi-journée avant ou après le jour férié.
- On a mis en application les coefficients de majoration réglementaire pour les suggestions particulières (exemples : travail avant 7 heures le matin ou après 19 heures, travail le samedi ou le dimanche). L'UPEC a décidé d'appliquer un coefficient de 1,5 pour toute la journée du samedi.
- Concernant les congés et les absences créditrices de temps, on a augmenté le nombre d'autorisations d'absences facultatives.
- On a réduit le nombre de périodes de fermeture parce qu'on s'est rendu compte que certaines fermetures posaient problème techniquement et professionnellement.
- On a proposé notamment pour l'année prochaine l'application d'une franchise de 47 jours de maladie avant réduction du capital congé.

## **2.2. Outil de gestion du temps de travail**

La circulaire d'organisation sur le temps de travail se traduit par un outil de gestion.

- Pour proposer un outil de gestion automatisé, on a d'abord analysé les 1000 déclarations horaires individuelles des agents BIATSS dans leur version prévisionnelle 2011-2012 puis dans leur version définitive en fin d'année universitaire, et on a étudié les déclarations prévisionnelles 2012-2013. Un benchmarking a été réalisé et l'UPEC s'est rapprochée d'établissements qui utilisent déjà un outil de gestion automatisé, dont l'université de Nancy. Un cahier des charges a été rédigé, prenant en compte les besoins et contraintes des services pour lancer un appel d'offres ouvert. Ce chantier s'est fait aussi dans la concertation. Le marché a été notifié au prestataire EquiTime en janvier 2013. Le projet a été présenté au CHSCT le 17 juin 2013 et la direction de l'UPEC a accédé à la demande du CHSCT d'avoir recours à une expertise agréée. Cette expertise est en train de se mettre en place. Le projet a été présenté à tous les agents lors de deux amphis en mai et des

documents sont régulièrement diffusés sur l'espace CT de l'Intranet, notamment le document sur le marché.

- L'outil de gestion permet un suivi individualisé. Il y a pour chaque agent un profil individualisé qui lui ouvre les droits ouverts à tout agent. Par exemple, un agent à 100 % sur 5 jours doit travailler 1 607 heures annuelles et a un droit à congés de 45 jours et 2 jours de fractionnement. Il y a ensuite les droits individuels. Par exemple, certains salariés ont droit à des congés bonifiés et les personnes qui ont des enfants de moins 16 ans ont un droit à congés pour enfants malades. La spécificité du métier peut aussi intervenir et être paramétrée dans cet outil. L'agent doit badger 4 fois par jour : le matin quand il arrive, le midi quand il va déjeuner, en début d'après-midi quand il rentre et le soir quand il part. Il peut soit faire 4 clics informatiques sur l'outil virtuel, soit badger sur la badgeuse physique, soit combiner les deux solutions. 22 badgeuses physiques ont été installées sur tous les sites de l'université. Le salarié a la possibilité d'anticiper ses absences, qu'il s'agisse de congés, de missions ou de rendez-vous extérieurs.
- L'outil permet aussi un suivi automatique : il calcule tout lui-même. Différents compteurs (compteur de congés de l'année, de reports de l'année antérieure, de récupération de temps, de CET, d'autorisations d'absence, etc.) sont consultables par chacun en temps réel.
- C'est un outil de planification. On peut paramétrer différents rôles : l'agent peut suivre ses compteurs, son planning et faire des demandes d'absences. Le valideur congés ou gestionnaire d'horaires a les mêmes fonctionnalités que les autres agents mais, en plus, il valide aussi les demandes d'absences et les levées des alertes. S'il part en congés, il peut déléguer son rôle de valideur. Il peut consulter les compteurs et les plannings de son équipe.

En résumé, l'outil simplifie la vie de l'agent puisqu'il lui offre une vision précise et rapide de tous ses compteurs en temps réel. Dès lors qu'un agent pose une demande de congé, cette demande part automatiquement en validation chez son supérieur hiérarchique. C'est aussi un outil de simplification pour l'université puisqu'on harmonise les pratiques, on dématérialise les procédures et on a un calcul automatique de tous les compteurs.

**M. PROMONET** précise que l'outil automatisé a été déclaré auprès de la CNIL et qu'un

document de spécifications fonctionnelles a été rédigé. Ce document, qui a été transmis aux membres du CT, va permettre de garantir qu'il ne s'agit que d'un outil qui traduit la circulaire.

Pour l'accompagnement des agents, on a mis en œuvre un déploiement progressif, par 3 sites pilotes, pour tester l'outil : le SCD pour le Campus Centre, le site de Bonneuil-sur-Marne pour l'IUFM et un site de services commun et central (la DRH). Des personnes ont été désignées au sein de chaque structure pour être le niveau 1 d'assistance sur l'outil. Ces référents ont reçu une formation d'une journée pour pouvoir ensuite, avec l'aide de la Mission temps de travail, former l'ensemble des valideurs dans les composantes et services centraux et communs. Un didacticiel sera élaboré à destination des agents. La Mission temps de travail se rendra en octobre-novembre 2013 dans tous les services pour répondre aux dernières interrogations et former.

**Mme AUDIER** précise que les sites pilotes ont déjà été formés.

**M. PROMONET** indique que le déploiement de l'outil commencera lors de la semaine du 15 juillet 2013 sur les 3 sites pilotes jusqu'à la fin août. L'expertise demandée par le CHSCT aura lieu sur le dernier trimestre de l'année 2013. En raison de cette expertise, le Président a décidé de décaler le déploiement de l'outil – qui était prévu le 1<sup>er</sup> septembre 2013 – au 1<sup>er</sup> janvier 2014, avec néanmoins la possibilité, pour les agents qui en feraient la demande individuelle, de commencer à badger le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Le suivi qui est proposé à la suite du déploiement consiste en :

- une assistance à 3 niveaux :
  - o un référent au niveau de la composante (premier niveau),
  - o la DRH, la Mission du temps de travail et l'ensemble des fonctions support (s'il s'agit d'un problème technique de la DSI ou de la DRH),
  - o EquiTime.
- Un club utilisateurs regroupera l'ensemble des référents pour pouvoir analyser au plus près l'utilisation des problèmes éventuels que l'outil pourrait poser. Un comité de suivi sera mis en place, regroupant des membres du CT et du CHSCT, et il est proposé d'y faire siéger aussi un ou deux membres du Conseil d'Administration, la Direction ainsi que des représentants des services centraux et des services communs

pour veiller à la bonne utilisation de l'outil et pour vérifier que ce sur quoi la Direction s'engage actuellement est bien suivi, notamment en termes de paramétrages du nouvel outil.

**Le Président** estime que le nouvel outil donne davantage de liberté aux BIATSS dans la mesure où l'on est sur une annuité (1 607 heures) et que, dans le cadre de celle-ci, la répartition du temps de travail est bien plus grande et bien plus favorable aux BIATSS. Le Président souligne que l'outil donne la possibilité à l'agent de dégager du temps (pour faire des courses, aller à la banque ou régler des problèmes familiaux) et de savoir facilement comment il peut le récupérer.

De plus, il rappelle qu'un outil de gestion automatisé existe déjà dans un certain nombre d'établissements, en particulier des collectivités territoriales et les universités de Nancy et de Nantes, et que l'UPEC n'est donc pas une université pionnière en la matière.

Il signale que l'outil actuel – la feuille Excel – est utilisé par certaines personnes mais pas par d'autres et qu'il n'est donc pas fonctionnel, alors que l'outil de gestion automatisé est porteur d'un principe d'équité.

Il souligne que l'on arrive aujourd'hui à plus de 2 ans de débats et qu'il faut avoir aujourd'hui la capacité de se prononcer.

**M. GIRAL** donne lecture d'une déclaration de l'Intersyndicale (FSU SANSUB, SNESUP, SGEN-CFDT, CGT, UNSA et FO, donc l'ensemble des syndicats de l'UPEC).

*« À la pointeuse, censée être le remède à tous les maux, cet instrument ne comptabilise pas le temps de travail mais le temps de présence au travail, ce qui n'est pas pareil. C'est déresponsabiliser les gens en leur faisant croire que le travail est fait quand le quota d'heures est atteint. La qualité d'un service se mesure à savoir si le travail est fait ou non et s'il est bien fait ou pas. Une présence ne préjuge en rien de la qualité du travail de quelqu'un. Chacun se connaît, il sait gérer son temps. Pour les irréductibles, la pointeuse ne change rien, ils sont là sans être là. Sans gestion intelligente du temps de travail, la pointeuse n'est que du flicage inutile. Le seul avantage peut-être de la pointeuse est de mesurer le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Et alors, il faudra les payer ? Nous pensons que pointeuse et service public ne sont pas compatibles dans l'enseignement supérieur, alors jamais deux sans trois, effectivement, 2 votes unanime du CT, 10 voix contre, nous voterons encore contre ce matin ».*

**M. ISRAËL** fait savoir qu'Alexandre MAITROT DE LA MOTTE s'excuse de ne pas être là puisqu'il est à l'étranger pour une conférence scientifique. M. MAITROT DE LA MOTTE s'abstiendra lors du vote sur la circulaire sur le temps de travail 2013/2014. L'explication de vote qu'il a transmise à M. ISRAËL est la suivante : « *Peu conforme aux traditions universitaires, un tel système me semble disproportionné et ne traduit pas la relation de confiance qui doit exister entre la Direction et les personnels* ». En tant que doyen de la Faculté de Droit, M. ISRAËL rappelle les principes fondamentaux que sont les libertés universitaires et les libertés syndicales et il souligne que les juristes ont une mission qui s'impose en toutes circonstances et en tout lieu, celle de rappeler les principes suivants : le service public, les libertés du service public, les droits du service public, le droit au respect des personnes et parmi ceux-ci les principes de transparence qui, estime M. ISRAËL, sont tout à fait respectés ici. Il rappelle également la règle du respect du contradictoire : en latin, « *audi alteram partem* », c'est-à-dire écouter l'autre partie. Il estime qu'il faut toujours avoir cette règle présente à l'esprit quand il s'agit de traiter des cas de personnes. De plus, il considère qu'il ne faut pas substituer des règles non écrites à des règles écrites. Par exemple, il estime qu'il ne faut pas remplacer les règles protectrices telles que celle de la procédure disciplinaire par des règles d'enquête qui viennent d'organismes ou de personnes sans que l'on sache exactement qui est visé par qui.

Il lui semble que les directeurs de composantes n'ont pas été associés à la démarche relative à la circulaire. Il constate qu'il est prévu que la circulaire sur le temps de travail soit adressée par le directeur général des services au directeur de composante, or il estime que c'est le Président qui doit faire cet envoi et qu'il y a donc une erreur dans le texte.

**Mme DE SUREMAIN** fait savoir que Thierry PAQUOT prie le Conseil d'Administration de l'excuser d'être absent aujourd'hui puisqu'il préside le jury d'un concours à l'École du Jardin et du Paysage d'Angers. M. PAQUOT s'insurge contre la pointeuse au nom de valeurs humanistes qu'il défend et dont il se souvient qu'elles ont été également revendiquées par le Président lors du premier Conseil d'Administration. Il pense qu'il faut raisonner en partant des personnes et qu'il faut favoriser la confiance, écouter chacune d'elles et assurer la dignité de tous. Pour lui, une pointeuse est au contraire l'expression d'une société automatisée et irrespectueuse de l'humanité des humains avec leurs irrégularités et éventuelles faiblesses. Il estime que celles-ci doivent se régler en termes d'évaluation et

d'autoévaluation du temps de travail des agents. Il considère qu'une évaluation du temps de travail par une pointeuse est quelque chose de mécanique et d'automatique et ne dit que des choses sur le temps de travail et absolument pas sur la qualité.

Mme DE SUREMAIN note que dans les justifications de la mise en œuvre du nouvel outil de gestion du temps de travail, elle a entendu parler de mise en conformité réglementaire par rapport à la question des 1607 heures. Or elle estime que cette mise en conformité réglementaire ne passe pas nécessairement par une badgeuse mais qu'elle peut passer par une déclaration par l'agent lui-même de son temps de travail. De plus, elle considère que la dématérialisation peut se faire sans utiliser une badgeuse. Elle estime que le processus prévu est tatillon et pointilleux et qu'il va mobiliser l'énergie d'agents valideurs, elle demande donc s'il y aura une étude du temps que consacreront les valideurs aux validations, et s'il y aura une possibilité de recours en cas de contestation entre l'agent qui déclare et le valideur.

Elle ne voit pas l'utilité d'expérimenter le nouvel outil puisque de toute façon on va le généraliser.

Elle rappelle qu'il existe une culture d'université où les relations entre la Direction, les personnels et les cadres sont fondés sur des questions de confiance, de responsabilité, les agents sont quand même capables d'autoévaluer leur temps de travail et peuvent tout à fait le faire de façon annualisée et ne pas déclarer le même temps de travail tous les jours. Or elle a le sentiment qu'avec le nouvel outil, on passe à une autre forme de culture et on introduit une forme de méfiance entre les cadres, la Direction et les personnels. Elle juge cela extrêmement regrettable, d'autant plus qu'il n'y a pas eu de plainte particulière sur un certain absentéisme des agents ou une forme de désinvolture ou de manque d'implication. Par conséquent, elle demande quelle est la raison suffisante et nécessaire qui expliquerait le passage à cette badgeuse. Elle souligne que les agents ont exprimé de façon très massive et à l'unanimité en CT leur refus de cet outil. Elle voit dans celui-ci une forme de régression dans les conditions de travail et de régression sociale.

Elle votera donc contre la mise en place de cet outil.

**M. CUESTA** fait remarquer que :

- Normalement, avec l'outil de gestion actuel, qui est la feuille Excel, les valideurs qui doivent valider le temps de travail, c'est-à-dire les n+1 de chaque personnel, font déjà ce travail. La seule nouveauté serait qu'ils le fassent plus facilement : au lieu

d'avoir des déclarations et d'écrire sur des feuilles de papier et au lieu que l'agent puisse demander à son n+1 s'il peut avoir des congés, tout cela sera fait de façon dématérialisée.

- La mise à conformité réglementaire n'est pas l'outil mais la circulaire.

**Mme DE SUREMAIN** demande que l'on fasse cette distinction dans la présentation.

**Mme AUDIER** répond que la mise en conformité réglementaire été présentée dans les objectifs de la Mission temps de travail.

**Mme DE SUREMAIN** estime que l'on fait de la mise en conformité réglementaire un argument pour la mise en place du nouvel outil.

**M. CUESTA** s'inscrit en faux contre cette affirmation, il explique que cet outil existe déjà mais qu'il ne prend pas en compte tous les éléments votés dans la circulaire, par exemple tous les motifs d'absence.

Il précise que les directeurs de composantes ont été associés au projet puisque celui-ci a été présenté dans un CODIR.

Il estime que le nouvel outil de gestion du temps de travail est un outil de liberté fondamentale pour l'agent, il considère que cet outil responsabilise tout le monde et qu'il donne à chaque agent la liberté totale d'aménager son temps de travail au jour le jour dans les respects des contraintes du service. De plus, il juge que c'est un outil d'équité au niveau de l'université : il y a aujourd'hui une inéquité entre des composantes et des services, et il estime qu'un outil commun pour l'ensemble des agents permettra de remettre au premier plan l'aspect de l'équité sur le temps de travail à l'UPEC. Il est d'accord avec les propos de Mme DE SUREMAIN selon lesquels l'UPEC n'a pas de problème majeur de temps de travail. Il souligne que c'est un outil de gestion du temps de travail et non pas un outil qui va qualifier le travail (pour cela, il y a des évaluations ou des rendez-vous réguliers avec les BIATSS).

**Le Président** demande s'il y a d'autres interventions. *(Il n'y en a pas.)*

Il estime qu'il y a du symbole dans ces discussions mais il souligne qu'au-delà du symbole, il respecte profondément tout le monde et fait confiance aux autres.

Il donne lecture d'une déclaration de Liliane PIERRE, qui s'excuse de ne pas être présente à cette réunion :

*« Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'Administration, je ne peux*

*malheureusement pas être présente au Conseil d'administration qui se tiendra ce vendredi 12 juillet. J'ai donné pour les votes inscrits à l'ordre du jour pouvoir à Monsieur le Président de l'université, à l'exception d'un point relatif à la nouvelle organisation de la gestion du temps du travail des personnels avec la mise en place d'outils de type badgeuses. Sur ce point, je tiens à vous faire savoir que je ne souhaite pas prendre part au vote. Il me semble en effet qu'il ne relève pas du représentant du Conseil général de devenir arbitre dans ces débats qui sont avant tout internes aux personnels travaillant dans les services de l'université.*

*Sachant compter sur votre compréhension, je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'Administration en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.*

*Liliane Pierre, vice-présidente du Conseil général du Val-de-Marne »*

**Le Président** demande si la liste des pouvoirs a évolué.

**M. BLANC** répond non.

**Le Président soumet au vote du Conseil d'Administration le calendrier de déploiement de l'outil automatisé de gestion du temps de travail. Résultats du vote :**

- 6 contre
- 5 procurations contre
- 0 abstention
- 1 procuration abstention
- 0 ne participe pas au vote
- 1 procuration ne participe pas au vote.
- 6 pour
- 10 procurations pour.

**La proposition est adoptée.**

**Le Président soumet au vote du Conseil d'Administration la circulaire d'organisation du temps de travail 2013-2014. Résultats du vote :**

- 0 contre
- 0 procuration contre
- 0 abstention

- 0 procuration abstention.
- 0 ne participe pas au vote
- 0 procuration ne participe pas au vote.

Le Président soumet au vote du Conseil d'Administration la mise en place d'un comité de suivi de l'utilisation de l'outil. Résultats du vote :

- 4 contre
- 3 procurations contre
- 0 abstention
- 0 procuration abstention
- 0 ne participe pas au vote.

Le Président remercie la DRH, Céline en particulier, pour le travail qu'ils ont effectué.

### 2.3. Fonctions attributaires de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

**M. CUESTA** précise que le Conseil d'Administration doit se prononcer sur les fonctions qui sont définies pour qu'il y ait une attribution de nombre de points d'indice majorés par rapport à la Nouvelle Bonification Indiciaire. C'est une obligation réglementaire que le Conseil d'Administration doit effectuer chaque année, or il l'a fait pour la dernière fois en 2003. Les emplois impliquant des responsabilités ou la mise en œuvre d'une technicité particulière sont reliés à ces points de NBI. Le nombre total de points que possède l'université est de 2 205 points. L'université doit répartir cette enveloppe globale sur des fonctions et non pas des agents. Un tableau récapitule toutes ces fonctions et aboutit à 2 280 points. Il y a donc 25 points qui ne sont pas distribués, mais comme il est possible que certaines personnes ne soient pas totalement identifiées il est bien d'avoir ces 25 points.

**M. ISRAËL** estime que les directeurs de composantes n'ont pas été associés de façon suffisante au travail sur la NBI et il prévient que si l'on continue à l'avenir à ne pas respecter les directeurs de composantes, il y aura un véritable point de blocage. Il rappelle que les étudiants sont dans les composantes.

Il estime qu'il y a un manque de considérations accordé aux responsables administratifs de composantes : leur positionnement dans la Nouvelle Bonification Indiciaire ne lui paraît pas refléter l'importance de cette fonction, il aurait aimé que ces responsables se situent à un niveau plus élevé. Il rappelle que la hiérarchie indiquée dans la Nouvelle Bonification

Indiciaire ne se substitue pas à la réalité de la hiérarchie juridique ni à la réalité de la hiérarchie fonctionnelle.

**M. GADESSAUD** se reconnaît pleinement dans les propos de M. ISRAËL. Il entend que les points de NBI sont associés à une fonction mais il estime qu'une fonction n'est jamais désincarnée et qu'elle correspond à une réalité professionnelle. Uniformiser certaines fonctions, quelles que soient la taille et les prérogatives des composantes, lui semble donc contre-productif en termes de motivation et de reconnaissance du travail. N'ayant pas été associé au travail sur la NBI, il n'a pas pris le temps de la vérifier complètement, mais il lui semble que pour sa composante, la nouvelle proposition revient à diminuer la NBI d'au moins un de ses personnels. De plus, il signale une erreur dans la NBI sur les BIATSS des services techniques de sa composante : il n'y a pas 2 personnels BIATSS qui s'occupent de la maintenance et de la manipulation des équipements dans le département Mesures physiques mais un seul. En revanche, dans le département [inaudible]\*, il y a 2 agents qui bénéficiaient jusqu'à présent de NBI et qui travaillent sur l'utilisation de produits à risque.

**Mme MILLOT** soutient les remarques de M. ISRAËL et de M. GADESSAUD. Elle est étonnée que les directeurs de composantes n'aient pas été associés à la définition de la NBI. Elle constate que la responsable de scolarité et la responsable financière avaient 20 points NBI et qu'ils n'en auront plus que 15, or elle pense que la fonction n'a pas évolué entre l'année dernière et cette année, donc elle ne voit pas comment on peut justifier la baisse du nombre de points. Elle voit que dans les personnels techniques de sa composante, 6 personnes sont concernées par la NBI alors qu'habituellement il y en avait 5. Elle souhaite savoir comment se fait la répartition des points entre les personnels techniques. Elle demande que l'on arrête d'écrire « MBSE » et « LEST\* » puisque cela n'existe plus : il y a désormais une équipe qui s'appelle « IDEOS ».

**M. CUESTA** répond que sur les composantes, le document est tiré d'Arpège et on n'y a rien changé donc il peut y avoir des erreurs. On a gardé strictement gardé le même nombre de points de NBI pour tout ce qui avait trait aux composantes pour qu'il n'y ait pas une seule différence sur la partie responsable technique. En revanche, sur les autres éléments (scolarité, financier, responsable administratif, etc.), on est en train de qualifier une fonction. Dans le cadre de l'enveloppe globale, la Direction a jugé préférable de garder des points liés à une fonction quelle que soit la composante. La valorisation se fera dans le cadre de la

politique indemnitaire d'établissement.

**Le Président** demande s'il y a d'autres remarques ou commentaires. *(Il n'y en a pas.)*

Il a noté la position des directeurs de composantes. Il explique qu'il arrive à la Direction de commettre des erreurs, qui sont en partie liées à des contraintes de temps, et il prévoit de faire mieux la fois prochaine.

**M. BLANC** signale qu'il y a une nouvelle procuration. Mme DE SUREMAIN a reçu une procuration de Mme FAURE-DUNABEITIA.

**Le Président soumet au vote du Conseil d'Administration la liste des fonctions éligibles à la**

**NBI. Résultats du vote :**

- 0 contre
- 0 procuration contre
- 1 abstention
- 1 procuration abstention
- 0 non-participation au vote.

#### **2.4. Politique indemnitaire de l'établissement**

**M. CUESTA** précise que cette politique indemnitaire, comme la NBI, a été présentée au CT du 5 juillet avec un avis favorable à l'unanimité. La politique indemnitaire d'établissement rentre dans les dispositifs d'intéressement que peut mettre en place le Conseil d'Administration au titre de l'article L. 954-2 du Code de l'éducation. Un travail est en cours avec les organisations syndicales pour mettre en place à partir de janvier 2014 une modification de cette politique indemnitaire. On a proposé, moyennant un réajustement du texte, le même document que celui qui a été voté en 2012. Aucune fourchette en euros n'a été touchée et aucun critère n'a été modifié.

**M. ISRAËL** regrette l'absence de consultation des directeurs de composantes pour la politique indemnitaire de l'établissement. Il fait une observation sur les groupes dans les fonctions « responsables administratifs », « responsables de services de scolarité » et « responsables d'antennes financières » : il demande une réflexion continue sur la notion de groupe, sachant que cette notion n'est pas figée. Il fait remarquer que dans la fonction publique et de manière générale, le principe juridique applicable n'est pas l'équité mais l'égalité (ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas d'équité), parce que le principe d'égalité a un fonctionnement

alors que le principe d'équité est flou. Selon M. ISRAËL, il ne suffit donc pas de faire un groupe, il faut aussi voter sur les critères.

**M. CUESTA** explique que les groupes sont le fruit de l'histoire et que l'on est reparti de zéro dans la politique indemnitaire, justement pour retirer ces notions de groupe. Il y a aujourd'hui d'autres éléments (la cartographie et la cotation des emplois) qui permettent d'objectiver un peu mieux la catégorisation. Un travail est donc en cours pour objectiver un peu plus et pour avoir une catégorisation égalitaire et équitable.

**Le Président** demande s'il y a d'autres interventions. *(Il n'y en a pas.)*

**Il soumet au vote du Conseil d'Administration la politique indemnitaire de l'établissement des personnels BIATSS pour l'année 2012-2013. Il n'y a pas eu de changement de pouvoir.**

**Résultats du vote :**

- 0 contre
- 0 procuration contre,
- 0 abstention
- 0 procuration abstention.

### **POINT 3. VIE ÉTUDIANTE**

**Cinquième et sixième appels à projets du Fonds de Soutien et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) 2013**

**Mme MARIN** précise que trois projets ont été déposés et qu'ils concernent globalement l'accueil des étudiants. Le premier projet est porté par Sébastien FOUCHER et a recueilli un avis favorable pour la somme demandée de 6 158 €. Le deuxième projet a reçu un avis favorable pour une somme demandée de 1 562 €. Le troisième projet a lui aussi recueilli un avis favorable, mais pour 75 % de la somme demandée, sachant que le bénévolat des participants est partie prenante de ce projet.

**Mme MEZA** précise que les deux premiers projets – l'un déposé par Sébastien FOUCHER et l'autre par Alexandre MARQUET – n'ont rencontré aucun problème pendant la commission mais que le troisième, qui a été déposé par Mme MEZA, a rencontré une difficulté et que l'on a donc proposé à Mme MEZA de refaire une commission spécifiquement sur ce projet. Il y a eu un débat sur la question du bénévolat. Après cette explication, Mme MEZA a obtenu un

avis favorable de la part de la commission.

**Le Président soumet les projets au vote du Conseil d'Administration.**

**Résultats du vote :**

- 0 contre
- 0 procuration contre
- 0 abstention
- 0 procuration abstention.

#### **POINT 4. QUESTIONS DIVERSES**

**Procès-verbal du Conseil d'Administration du 21 juin 2013**

**Le Président** précise que ce procès-verbal n'est pas finalisé et qu'il sera donné aux membres du Conseil d'Administration pour la prochaine réunion.

Il demande s'il y a d'autres questions diverses. *(Il n'y en a pas.)*

**M. CUESTA** fait savoir qu'un conseil d'administration restreint va suivre ce conseil plénier et qu'un buffet aura lieu à 12 heures 30.

**Le Président** conclut cette réunion. Il fait remarquer que durant l'année 2012-2013, l'université a fait des avancées, même s'il reste des difficultés. Il rappelle que l'université s'est dotée d'un nouveau règlement intérieur et il estime que le bilan social s'est largement amélioré. Il souligne que les projets présentés au cours de l'année sont les témoins du travail mené par la Direction avec tout le personnel administratif et en particulier la DAJG, qu'il remercie pour leur travail.

*La séance est levée à 11 heures 35.*